

The background of the entire page is a dense, out-of-focus pattern of colorful bokeh lights in shades of blue, yellow, red, green, and white, creating a vibrant and textured effect.

La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

De la conciliación a la tímida corresponsabilidad: análisis de las medidas que favorecen un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares contenidas en la ley y en los planes de igualdad

From conciliation to timid co-responsibility: analysis of measures that favor a more balanced distribution of family responsibilities contained in the law and equality plans

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ *

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

Resumen. Las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional han favorecido la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Pero esta participación más equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral, no ha ido acompañada de una progresiva implicación del varón en el trabajo doméstico y en las tareas de cuidado de familiares. Las medidas de conciliación han contribuido a perpetuar la tradicional asignación de roles, convirtiéndose en medidas de sobrecarga para la mujer. Urge adoptar medidas que logren la plena equiparación de los sexos. El presente estudio analiza qué pasos se han dado al respecto por parte del legislador y de los agentes sociales.

Palabras clave: igualdad, conciliación de la vida familiar y profesional, corresponsabilidad entre el hombre y la mujer, negociación colectiva, planes de igualdad.

Abstract. Policies to reconcile family and professional life have favored the insertion of women in the labor market. But this more balanced participation of men and women in the workplace has not been accompanied by a progressive involvement of the male in domestic work and family care tasks. The conciliation measures have contributed to perpetuate the traditional allocation of roles, becoming measures of overload for women. It is urgent to adopt measures that achieve the full equality of the sexes. The present study analyzes what steps have been taken in this respect by the legislator and the social agents.

Keywords: equality, reconciliation of family and professional life, co-responsibility between men and women, collective bargaining, equality plans.

Sumario: I. ¿Por qué la conciliación no basta? II. La era de la corresponsabilidad. 1. Medidas en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres previstas por el legislador. 2. Las medidas de corresponsabilidad en los planes de igualdad. III. Valoración final. IV. Bibliografía.

*maragon@der-pr.uc3m.es

I. ¿Por qué la conciliación no basta?

La sociedad española ha sido protagonista de profundos cambios sociales en los últimos años. En un reducido período de tiempo, se ha producido un importantísimo avance en la incorporación de la mujer al trabajo, incrementándose la tasa de actividad femenina en 25 puntos desde 1980¹. En España, las mujeres afiliadas a la Seguridad Social se aproximan a los ocho millones y representan el 46,23% del total de personas ocupadas². El empleo femenino crece, en buena medida, porque las mujeres constituyen un grupo de población activa cada vez más cualificado (han mejorado sus credenciales educativas más que los hombres) y flexible (representan la mayoría del empleo a tiempo parcial y una proporción creciente del empleo autónomo). En el momento actual, nos resulta absolutamente inconcebible que, hasta mediados de los años setenta, la mujer necesitara la autorización de su marido para trabajar³, o que existieran normas que suspendieran el contrato de trabajo del personal femenino por causa del matrimonio⁴, o que hasta los años noventa se impidiera que las mujeres accedieran a determinadas profesiones⁵, o tuvieran prohibido prestar servicios en jornada nocturna⁶.

En este avance, han tenido una importancia trascendental las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, pues han favorecido la incorporación de las mujeres al trabajo. El problema es que esta inserción de la mujer en un entorno tradicionalmente masculino, no ha ido acompañada de la correlativa implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Según el último estudio Familia y Género del CIS, del año 2012, el 88,9% de los hombres y el 92,5% de las mujeres indicaron que preferían un modelo de familia en el que los dos miembros de la pareja participasen de los ingresos y las tareas de cuidado. El día a día, sin embargo, muestra una realidad muy diferente.

En efecto, a pesar de que nuestro ordenamiento jurídico ha configurado el descanso por maternidad como un derecho de la madre que puede ser cedido al padre, la experiencia ha demostrado que cuando el derecho es transferible se disfruta por la madre con carácter casi exclusivo. Los datos son claros: durante el año 2015, se registraron 239.836 prestaciones por paternidad, frente a 278.611 prestaciones por maternidad, de las cuales, tan sólo el 1,9% fue cedido al padre⁷.

¹ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.

² Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales. Trabajadores afiliados en alta laboral, por sexo y edad, dependencia laboral y régimen. Año 2015.

³ Concretamente, hasta la Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges (BOE 5-5-1975, nº 107) que modificó el apartado 3º del art. 1863 C.C. que asimilaba a la mujer casada a quienes física y psicológicamente carecían de los presupuestos normales de capacidad.

⁴ En casi todos los casos se trataba de una cláusula contenida en la reglamentación de trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de España y que fue declarada contraria a la prohibición de discriminación por razón de sexo por el Tribunal Constitucional en sus SSTC 7/1983, 8/1983, 13/1983, 15/1983, 86/1983, 34/1984 y 59/1993.

⁵ La STC 216/1991 consideró contraria al art. 14 CE la inadmisión por el Ministerio de Defensa de una mujer a las pruebas para el ingreso en la Academia General del Aire y la STC 229/1992 declaró inconstitucional el art. 1 D.26-7-1957 por el que se prohibía el trabajo de la mujer en el interior de las minas.

⁶ STC 38/1986 declara contraria al art. 14 CE el art. 2 del Decreto Ley 15-8-1927 que establecía en favor de las mujeres un descanso nocturno mínimo y continuado de doce horas.

⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de estadísticas laborales. Prestaciones de maternidad, según sexo del perceptor, e importe, por comunidad autónoma y provincia. Datos correspondientes al año 2015.

En el caso de las excedencias por cuidado de hijos, son las mujeres las que en un 93,33% de los supuestos hacen uso de este derecho. Y por lo que respecta a las excedencias por cuidado de familiares, el porcentaje de suspensiones de contrato disfrutadas por mujeres se concreta en el 84,58%⁸. A mayor abundamiento, según la información que proporcionó el módulo de 2010 de la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA) sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, de cada 100 hombres que tomaron una excedencia en su trabajo para dedicarse al cuidado de un hijo, el 49,20% la solicitó por menos de un mes y el 22,46% la solicitó por un período de uno a tres meses. En el caso de las mujeres, sin embargo, de cada 100 excedencias el 56,12% se prolongó por un período de tiempo superior al año. Y los datos relativos a las condiciones de retorno, tras el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos, también son significativos: Concluida la suspensión del contrato, todos los hombres vuelven a una jornada de trabajo a tiempo completo. En el caso de las mujeres, sin embargo, sólo el 55% vuelve a trabajar a tiempo completo, mientras que el 35% vuelve con reducción de jornada, un 7% deja el empleo y un 3% es despedida⁹.

De otro lado, de los datos de la EPA se desprende que las mujeres representan un 72,10% del total de trabajadores ocupados a tiempo parcial. Pues bien, si analizamos cuál es el motivo que lleva a las mujeres a trabajar con esta jornada, en un 19,76% de los casos la causa alegada es *“el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores”*, así como *“otras obligaciones familiares o personales”*; un porcentaje que se incrementa hasta el 31,66% si centramos los datos en una determinada franja de edad y nos referimos a las mujeres entre 30 y 45 años. Sin embargo, en el caso de los hombres de ese mismo tramo de edad, el porcentaje que trabaja a tiempo parcial por los citados motivos no alcanza el 5% (un 4,86%)¹⁰.

Según el módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar del año 2010 de la EPA, solo un 2% de los hombres, frente a un 20,9% de las mujeres, redujo el número de horas trabajadas debido al cuidado de un hijo menor de ocho años por un tiempo superior o igual a un mes¹¹. Y las encuestas de empleo del tiempo igualmente demuestran que los hombres y las mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo: La dedicación media diaria de las mujeres a las tareas domésticas y al cuidado de niños, ancianos y personas dependientes es superior a la dedicación de los hombres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de hogares formados por pareja con hijos, en que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la dedicación del hombre (4 horas y 37 minutos por parte de la mujer, frente a las 2 horas 34 minutos por parte del hombre)¹².

La tasa de actividad de las mujeres casadas (54,96%) es cerca de diez puntos inferior a la tasa de actividad de las mujeres solteras (65,53%); cuando en el caso de los hom-

⁸ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de estadísticas laborales. Excedencias por cuidado familiar, según sexo del perceptor, por comunidad autónoma y provincia. Datos correspondientes al año 2015.

⁹ MEIL LANDWERLIN, Gerardo y ROMERO BALSAS, Pedro. «Los permisos parentales para el cuidado de niños: percepción social y usos de los mismos entre padres y madres». En: Tamayo Haya, Silvia. *La maternidad y paternidad en el S. XXI*. Granada: Comares, 2016, p. 250.

¹⁰ INE. Encuesta de Población Activa. Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad. Datos IIIT 2016.

¹¹ INE. Encuesta de Población Activa. Módulo sobre conciliación de la vida laboral y familiar. Año 2010.

¹² INE. Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

bres, la diferencia solo varía en 5,03 puntos¹³. Si tomamos en consideración el motivo por el cual las mujeres no buscan empleo, constatamos que 20 de cada 100 mujeres alegan la asunción del cuidado de hijos o familiares enfermos, mayores o con discapacidad u otras responsabilidades familiares; un porcentaje que se incrementa hasta el 57,44% si nos referimos exclusivamente a las mujeres que no buscan empleo entre los 30 y los 44 años de edad; cuando, en el caso de los hombres de ese mismo tramo, el principal motivo para no buscar empleo es encontrarse enfermo o discapacitado para el trabajo (en un 47,50% de los casos) y sólo 15 hombres de cada 100 no buscan trabajo por tener familiares a su cuidado o por asumir otro tipo de responsabilidades también familiares¹⁴.

A mayor abundamiento, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo de las mujeres. Según los datos proporcionados por el INE, durante el año 2015, la tasa de empleo de las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad era de 69,0%. Pues bien, este porcentaje se reduce al 64,9% con un hijo menor de 12 años, al 62,2% con dos hijos menores de esa edad y al 43,8% con tres o más hijos menores¹⁵. Sin embargo, en el caso de los hombres de 25 a 49 años de edad, el valor más alto en la tasa de empleo se alcanzó, precisamente, por los padres de dos hijos menores de 12 años (85,3%).

Los anteriores datos evidencian que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. Y varias pueden ser las causas de este diferente reparto de responsabilidades: El primero y principal motivo parece la tradicional división de tareas entre los sexos, que atribuye al varón el papel de sostenedor económico de la familia y a la mujer la responsabilidad de atender el hogar y a los miembros que lo integran. El segundo motivo, podría deberse al miedo a la señalización: los hombres que hacen uso de los permisos parentales, en la medida en que forman parte de un colectivo minoritario, podrían enviar a la empresa más señales de falta de compromiso con su entorno laboral que las propias mujeres. De hecho, resulta especialmente elocuente que el porcentaje de hombres que ha solicitado la baja por paternidad sea superior en el sector público (89%) que en el sector privado (70%)¹⁶. El tercer motivo, no despreciable, es fruto de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Salvo el permiso de lactancia (que tiene carácter retribuido), la reducción de jornada por cuidado de un hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave y el período de descanso por maternidad y paternidad (que generan, si se acredita el período de carencia necesario, una prestación del sistema de la Seguridad Social), las restantes medidas de conciliación de la vida familiar y profesional conllevan una merma de los ingresos familiares, lo que favorece el hecho de una pareja encuentre mayores incentivos a prescindir del salario más bajo (normalmente el de la mujer).

¹³ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Tasas de actividad por estado civil, sexo y grupo de edad. Media de los cuatro trimestres del año 2015.

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Inactivos por grupo de edad, sexo y motivo de no buscar empleo. Datos correspondientes al IIT2016.

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística. Mujeres y Hombres en España. Módulo relativo al Empleo. Incidencia en el empleo por la existencia de hijos.

¹⁶ MEIL LANDWERLIN, Gerardo y ROMERO BALSAS, Pedro. «Los permisos parentales para el cuidado de niños: percepción social y usos de los mismos entre padres y madres». En: Tamayo Haya, Silvia. *La maternidad y paternidad en el S. XXI*. Granada: Comares, 2016, p. 247, que advierten que las condiciones laborales más estables del sector público podrían estar detrás de estos resultados.

En resumidas cuentas, las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional han favorecido la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, pero esta participación más equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral, no ha ido acompañada de una progresiva implicación del varón en el trabajo doméstico y en las tareas de cuidado de familiares. Las medidas de conciliación -supuestamente neutras- han contribuido a perpetuar la tradicional asignación de roles, por lo que se han convertido en la práctica en medidas de sobrecarga para la mujer, por cuanto han provocado un efecto de doble jornada.

Además, estos derechos de conciliación han incrementado la desconfianza empresarial frente al colectivo de mujeres en edad fértil¹⁷. Las empresas ven a la trabajadora como una madre en potencia que priorizará en algún momento la familia y no el trabajo, lo que ha favorecido que su situación laboral sea más precaria. Urge, por tanto, introducir medidas que favorezcan la corresponsabilidad del hombre y la mujer; una corresponsabilidad que se refiere a la necesidad de que ambos, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

II. La era de la corresponsabilidad

1. Medidas en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres previstas por el legislador

Para potenciar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, ¿qué ha hecho el legislador? Tenemos que admitir que se han dado algunos pasos pero son, sin duda, insuficientes. Es verdad que, a día de hoy, la mayor parte de los derechos de conciliación son de titularidad indiferenciada, reconociéndose por igual a hombres o mujeres: Los permisos retribuidos del art. 37.3 ET, el permiso por lactancia del art. 37.4 ET, las reducciones de jornada de los arts. 37.5 y 37.6 ET, o las excedencias del art. 46 ET. El problema es que ya sabemos que esta neutralidad jurídica no se corresponde con una corresponsabilidad real: si la titularidad es indiferenciada, todo apunta a que será la madre quien haga uso de este derecho.

A mayor abundamiento, debemos advertir que algunos de estos derechos de conciliación sólo pueden ser disfrutados por uno de los dos progenitores. Concretamente, el art. 37.4 ET, en relación con los permisos de lactancia, advierte que estamos ante un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, *“pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”*. Y lo mismo ocurre con respecto a las reducciones de jornada o a las excedencias por cuidado de hijos o de familiares en la medida en que, en tales casos, el derecho cede ante los intereses empresariales si los progenitores prestan servicios en la misma empresa –una situación que, ciertamente, es bastante inusual–.

¹⁷ BALLESTER PASTOR, María Amparo. «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria». *Lan Harremanak*, 2012, núm. 25, p. 55.

Especialmente preocupante es la regulación de la reducción de jornada para el cuidado de un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, pues aunque ambos progenitores puedan solicitar y disfrutar de este derecho de forma simultánea –si no prestan servicios, obviamente, para la misma empresa–, sólo uno de ellos podrá cobrar la prestación pública que palía la pérdida de rentas que representa el trabajar menos horas. Así, el art. 191.2 LGSS establece de forma expresa: *“cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos”*.

Pues bien, si la medida de conciliación se configura como un derecho de titularidad indiferenciada y uso excluyente, el legislador está favoreciendo el hecho de que, en la práctica, sea la mujer la que lo ejerza, lo que contribuye a perpetuar la actual distribución de tareas. Es necesario modificar la regulación actual, con el objeto de que estos derechos tengan carácter individual y no queden condicionados a su no ejercicio por parte del otro progenitor.

Especial atención merece la evolución legislativa del permiso por lactancia por cuanto representa una medida de conciliación que, hasta hace muy pocos años, se había configurado como un derecho de titularidad femenina. En efecto, la redacción inicial del precepto, en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, atribuía en exclusiva a la mujer el permiso por lactancia. Con posterioridad, el art. 1.5 Ley 3/1989¹⁸ permitió al padre la utilización de este derecho, pero siempre y cuando la madre también trabajara. En consecuencia, la titularidad del permiso continuaba siendo de la mujer, si bien cabía su cesión al padre, siempre y cuando la madre trabajara y, además, lo hiciera por cuenta ajena. En caso contrario, se entendía que la madre no tenía derecho al permiso y, en consecuencia, tampoco podía disfrutarlo el padre, en la medida en que aquélla no podía ceder al otro progenitor lo que no le correspondía. Nuestro Tribunal Constitucional, en su STC 109/1993, consideró que dicha redacción no vulneraba la igualdad de trato entre el hombre y la mujer, partiendo de que *“la maternidad, y por tanto el embarazo y el parto, son una realidad biológica diferencial objeto de protección, derivada directamente del art. 39.2 de la Constitución y por tanto las ventajas o excepciones que determine para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre”*. Según el Tribunal, el que fuera la mujer la titular del permiso encontraba su fundamento, objetivo y razonable, en la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquélla tenía el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trataba de compensar las desventajas reales que, para la conservación de su empleo, soportaba la mujer a diferencia del hombre.

Pero la evolución normativa del permiso por lactancia ha desvinculado este derecho del simple amamantamiento, y ello por varios motivos: en primer lugar, porque ya no se refiere exclusivamente a la lactancia natural, y claro ejemplo de ello es que quepa la cesión al padre en caso de que ambos trabajen; y, en segundo lugar, porque a raíz de la reforma

¹⁸ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trabajo de la mujer en el trabajo (BOE 8-3-1989, nº 57).

introducida por la Ley 3/2007¹⁹, cabe que el permiso por lactancia se acumule en jornadas completas. Precisamente por ello, la concesión en exclusiva a la trabajadora del permiso de lactancia era más una medida falsamente protectora que una auténtica medida de acción positiva²⁰. Y, en esta línea, se pronunció de hecho el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 30-9-2010, asunto Roca Álvarez, respondiendo a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia sobre la interpretación del art. 37.4 ET. En palabras del propio Tribunal, esta regulación contribuía *“a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer, al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental”*.

Ello determinó que, en la reforma operada por la Ley 3/2012²¹, se diera una nueva redacción al art. 37.4 ET, atribuyendo indistintamente la titularidad a uno u otro progenitor. Esta evolución legislativa evidencia que el permiso de lactancia se ha desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural y se considera como un mero tiempo de cuidado a favor del hijo y una medida conciliadora de la vida familiar y laboral que contribuye a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.

La titularidad del permiso es, ahora, indistinta para ambos progenitores pero sigue vulnerando la deseada individualización de los derechos, pues en caso de que ambos trabajen, sólo puede ser disfrutado por uno de ellos (normalmente, la madre)²². Además, esta regulación no aclara si el padre tiene derecho al permiso por lactancia cuando la madre no trabaja (porque está de baja por maternidad, porque está en situación de excedencia, porque está desempleada, etc.) y la doctrina judicial ha respondido a esta cuestión con soluciones dispares: Así, por ejemplo, las SSTSJ Andalucía 1-7-2015, R^o 963/2015 y 5-11-2015, R^o 1634/2015, consideran que estamos ante un derecho cuya titularidad se atribuye a ambos progenitores. Ahora bien, en la medida en que solo uno de ellos puede ejercer el derecho en caso de que ambos trabajen, se pone de manifiesto que la intención del legislador es garantizar que uno solo de los progenitores (y no los dos) atienda esas necesidades del menor en los primeros meses de vida. De esta forma, *“si la madre no trabaja no procede el citado reconocimiento, ya que el cuidado del menor está garantizado, no siendo discriminatoria la denegación”*.

En una línea mucho más acorde con la idea de corresponsabilidad y con el propósito apuntado por la STJUE 30-9-2010, la STSJ Madrid 5-10-2015, R^o 425/2015, en un supuesto idéntico al relatado con anterioridad, llega a la solución contraria. Considera que la evolución legislativa del permiso por lactancia evidencia que estamos ante una medida de conciliación que contribuye a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares. Y precisamente por ello, estima la demanda, pues una solución contraria implicaría aceptar el que la madre deba soportar sola la carga derivada del nacimiento de su hijo, sin poder recibir ayuda del padre.

¹⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23-3-2007, núm. 71).

²⁰ REY MARTÍNEZ, Fernando. *“El derecho fundamental a no ser discriminado por razón sexo”*, p. 38. Disponible en Internet: http://www3.uva.es/tsocial/documentos/Derecho_funda.pdf

²¹ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7-7-2012, núm. 162).

²² FERNÁNDEZ PRIETO, Marta y FERNÁNDEZ PROL, Francisca. «Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad». *Aequalitas*, 2014, núm. 35, p. 37.

Con respecto a la baja por maternidad debemos advertir que, desde la reforma llevada a cabo por la Ley 3/1989²³, este período “de descanso” puede ser disfrutado por el otro progenitor. Lo que ocurre es que la titularidad del derecho, en los supuestos de maternidad biológica, sigue atribuyéndose a la madre y es ella la que puede optar por cedérselo en parte al otro progenitor. El padre, por tanto, no tiene un derecho propio a la suspensión del contrato de trabajo, sino un derecho derivado del de la madre, lo que impide el ejercicio por aquél cuando ésta no lo causa. La Ley 3/2007 ya palió dos de las disfunciones que se derivaban de esta regulación: En primer lugar, en caso de fallecimiento de la madre, el legislador permitió que el otro progenitor hiciera uso del período de suspensión, con independencia de que la madre hubiera realizado o no algún trabajo y sin que se descontara del período la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En segundo lugar, cuando la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el legislador permitió que el otro progenitor suspendiera su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

No obstante, quedan importantes problemas sin resolver y la siguiente sentencia resulta especialmente paradigmática de lo expuesto: En el supuesto enjuiciado por el TSJ Aragón, en su sentencia de 18-1-2016, R^o 803/2015, el solicitante de la prestación por maternidad era padre de dos hijos que habían nacido tras veinticinco semanas de gestación. Su pareja era perceptora de la pensión por incapacidad permanente absoluta (al padecer un cuadro de esclerosis múltiple y clínica ansioso-depresiva) y tenía reconocida una minusvalía de un 65%. En la medida en que su mujer no podía hacerse cargo del cuidado de sus dos hijos, el padre solicitó al INSS el reconocimiento íntegro de la prestación por maternidad.

Ya hemos visto que, en caso de parto, el legislador atribuye exclusivamente a la madre la titularidad del derecho recogido en el art. 48.4 ET; si bien, ésta puede ceder una parte del mismo al otro progenitor. Precisamente por ello, no cabe la cesión al padre cuando la madre no es titular del derecho, como es el caso. No obstante, el legislador prevé una excepción al respecto: en el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor sí puede hacer uso de la totalidad de este período con independencia de que aquélla realizara o no algún trabajo lucrativo. Pero, para el Tribunal, el fallecimiento no puede equipararse a la incapacidad permanente absoluta, por lo que no cabe la aplicación analógica del artículo anteriormente mencionado. En consecuencia, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón desestima el recurso de suplicación interpuesto por el solicitante de la prestación y da la razón a la entidad gestora.

La regulación actual está planteando igualmente disfunciones en los supuestos de maternidad subrogada o por sustitución (coloquialmente conocida como maternidad por vientre de alquiler). La gestación por sustitución es una técnica de reproducción expre-

²³ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE 8-3-1989, núm. 57), que reconoce por vez primera la posibilidad de ceder al padre “*hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión*”; un período que se ampliaría posteriormente hasta las diez semanas a través del art. 5 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6-11-1999, núm. 266).

samente prohibida en España. Concretamente, el art. 10.1 Ley 14/2006²⁴ declara nulo de pleno derecho *“el contrato por el que se convenga la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero”*. Pero esta prohibición no ha impedido que familias residentes en España hayan acudido fuera del territorio nacional para lograr descendencia a través de esta vía. Como consecuencia de ello, se han suscitado dudas con respecto a si deberían otorgarse efectos en España a una institución no permitida en nuestro Ordenamiento. Tras la Instrucción del 5-10-2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado²⁵, el nacimiento de un menor, como consecuencia de técnicas de gestación por sustitución, puede inscribirse en el Registro civil estableciéndose una relación de filiación a favor del nacional español y excluyendo a la madre gestante. A pesar de ello, el INSS ha venido denegando el derecho a la baja por maternidad al progenitor comitente, partiendo de que el contrato de gestación por sustitución es nulo y de que la madre gestante –ciudadana de otro Estado– no es beneficiaria del derecho a la prestación por lo que difícilmente puede cedérselo al otro progenitor. Pues bien, esta controversia ha encontrado una respuesta dispar en la doctrina judicial²⁶, que ha sido unificada por el Tribunal Supremo²⁷ en sentencia de 16-11-2016, R^o 3146/2014, y que evidencia las disfunciones que genera una norma que sigue considerando a la madre titular de un permiso que no sólo persigue su descanso puerperal, sino también el cuidado y la atención de un menor en sus primeros meses de vida.

Por lo que respecta al período de descanso por paternidad, introducido en nuestro ordenamiento jurídico por la DA 11ª-Once Ley 3/2007, debemos reconocer que representa una apuesta decidida por parte del legislador en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Y ello por los siguientes motivos: En primer lugar, porque en los supuestos de filiación biológica, la titularidad del derecho se atribuye en exclusiva al otro progenitor (el que no ha dado a luz), con el fin de implicar a ambos progenitores en las tareas de cuidado y de impedir que uno de ellos (seguramente la madre) acumule ambos derechos (la maternidad propia y la paternidad cedida)²⁸. En segundo lugar, porque en los supuestos de acogimiento o adopción, este derecho corresponde a uno sólo de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, *“cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 (suspensión por maternidad) sea disfrutado en su totalidad por uno de*

²⁴ Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida (BOE 27-5-2006, núm. 126).

²⁵ Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución (BOE 7-10-2010, núm. 243).

²⁶ A favor de reconocer la prestación se pronunció el TSJ Madrid en su sentencia 23-12-2014, R^o 497/2014 y el TSJ Cataluña en las siguientes resoluciones: 9-3-2015, R^o 126/2015, 1-7-2015, R^o 2460/2015, 15-9-2015, R^o 2299/2015 y 19-7-2016, R^o 2965/2016. Denegaron, por el contrario, la cobertura la STSJ Andalucía 4-2-2015, R^o 1317/2014, STSJ Madrid 5-10-2015, R^o 473/2015 y las STSJ País Vasco 13-5-2014, R^o 749/214 y 3-5-2016, R^o 651/2016.

²⁷ Que reconoce el derecho a la prestación por maternidad en los supuestos de “vientre de alquiler”, en la medida en que la nulidad del contrato no puede perjudicar al menor que nace en esas circunstancias. Otra interpretación, añade el Tribunal, provocaría una discriminación en el trato dispensado al menor, por razón de su filiación, contraviniendo lo establecido en los artículos 14 y 39.2 de la Constitución.

²⁸ Pues si se permitiera la cesión de la baja por paternidad al otro progenitor, ello podría provocar un efecto contrario al perseguido por la norma y alejarnos del objetivo de la corresponsabilidad familiar [ALAMEDA CASTILLO, María Teresa. «Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad». En: Mercader Uguina, Jesús R. (coord.). *Comentarios a la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, p. 519].

los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro” (art. 48.7 ET).

El principal problema de la baja por paternidad es que su duración es todavía escasa²⁹. Es verdad que la Ley 9/2009³⁰ incrementó la baja por paternidad de trece días hasta un total de cuatro semanas con el fin de “*incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares*” (exposición de motivos). Pero la DF 2ª pospuso la entrada en vigor de dicha modificación legislativa hasta el 1 de enero de 2011 y las sucesivas leyes de presupuestos fueron ampliando la *vacatio legis*³¹ de esta reforma. Concretamente, la DF 11ª Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 advirtió que la ampliación de la baja por paternidad no resultaría aplicable hasta el 1 de enero de 2017. Pues bien, en la medida en que el legislador no ha vuelto a postergar la entrega en vigor de la Ley 9/2009, desde la citada fecha, la baja por paternidad tendrá una duración de cuatro semanas, ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Aunque se trata, sin duda, de una medida positiva debemos seguir avanzando para lograr que los permisos de paternidad y maternidad tengan igual duración y carácter intransferible. Convendría, además, suprimir la exigencia de que el disfrute de la baja por paternidad sea ininterrumpida. Con la regulación actual, el padre que solicite el permiso inmediatamente después del nacimiento para atender al menor y a la madre en su recuperación puerperal, tendría que disfrutar las cuatro semanas sin interrupción, por lo que no podría reservarse un determinado período para alternarse con la madre cuando ésta se reincorporara al trabajo. De esta forma, el tiempo de cuidado del menor seguiría siendo el mismo, pues los períodos de disfrute de la baja por maternidad y por paternidad se estarían solapando en la práctica.

2. Las medidas de corresponsabilidad previstas en los planes de igualdad

Teniendo en cuenta la insuficiencia de la regulación legislativa, el papel de los agentes sociales es clave para lograr un reparto más equilibrado de los derechos y de las responsabilidades.

²⁹ Salvo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, pues en tal supuesto la duración se amplía en dos días más por cada hijo a partir del segundo (art. 48.7 ET). Además, debemos tener en cuenta que la duración puede alcanzar hasta los veinte días en tres concretas circunstancias: a) cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa; b) cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento; y c) cuando en la familia haya una persona con discapacidad (DA 6ª Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, BOE 24-12-2008, núm. 309).

³⁰ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso por paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE 7-10-2009, nº 242).

³¹ DF 13ª Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 (BOE 23-12-2010, núm. 311); DF 11ª Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (BOE 30-6-2012, núm. 156); DF 18ª Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 (BOE 28-12-2012, núm. 312); DF 22ª Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 (BOE 26-12-2013, núm. 309); DF 10ª Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 (BOE 30-12-2014, núm. 315); DF 11ª Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (BOE 30-10-2015, núm. 260).

Analizando los planes de igualdad acordados en los tres últimos años, debemos advertir que, en algunos supuestos, se aprecia una cierta confusión entre las políticas de conciliación y las medidas de corresponsabilidad. Es el caso del plan de igualdad de UNIDE que prevé, entre las acciones para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la siguiente propuesta: *“Establecer un permiso no retribuido y/o recuperable por un tiempo de 8 horas al año para los trabajadores con descendientes menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente, y siempre que no puedan atender tales situaciones fuera de la jornada de trabajo, salvo urgencia acreditada. El mismo se podrá hacer uso únicamente por uno de los cónyuges”*. Al margen de que no se entiende muy bien la alusión que se hace al cónyuge –pues lo idóneo hubiera sido referirse sin más al otro progenitor–, adviértase que la medida únicamente incluye un derecho de conciliación de titularidad indiferenciada y, además, de uso excluyente, lo que nada tiene que ver con la idea de corresponsabilidad.

Otro claro ejemplo de lo expuesto lo representa el plan de igualdad de Securitas Seguridad España, S.A que, entre las acciones para fomentar la corresponsabilidad, prevé las siguientes: a) la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas; y b) el derecho a adaptar la jornada de trabajo para los trabajadores/as con hijos menores de doce años o personas dependientes a su cargo. Al igual que en el caso anterior, estamos ante medidas de conciliación, no ante medidas de corresponsabilidad.

En otros supuestos, las alusiones a la corresponsabilidad en los planes de igualdad, no son sino una mera declaración de intenciones. Es el caso del plan de igualdad de Cocina Central Magui S.L.³² que incluye, entre sus objetivos, *“potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa”*; o el del plan de igualdad del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, de acuerdo al cual *“se intentará acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaban las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas”*. Y en esta misma línea tenemos que incluir al plan de igualdad de la empresa Procavi que incluye, entre sus objetivos, el de incentivar la cesión del permiso de maternidad³³.

Como decíamos, estamos ante medidas vacías de contenido, pues no establecen cuál es el concreto objetivo, ni indican las acciones que se van a implantar para que ese fin se alcance, no determinan quién será el responsable de que ese propósito se cumpla, ni señalan ningún plazo de consecución, ni prevén seguimiento alguno, ni establecen incentivos para que ese objetivo que lleve a cabo, ni penalizaciones en el caso de que no se logre.

Pero encontramos también planes de igualdad que incorporan medidas de información y sensibilización de los trabajadores en materia de corresponsabilidad, lo que sin duda resulta positivo para ir rompiendo estereotipos e inercias adquiridas. Así, por ejemplo, el plan de igualdad de Eulen promueve la realización de campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y en el cuidado de menores y personas en situación de dependencia.

³² BO Álava 10-9-2014, núm. 102.

³³ BOP Sevilla 21-12-2013, núm. 194.

Por su parte, el plan de igualdad de la empresa Oysho ha incorporado, entre las acciones dirigidas a favorecer la corresponsabilidad, el recordar a los trabajadores varones que la ley les permite suspender su contrato de trabajo por paternidad, informándoles del período dentro del cual pueden ejercer este derecho.

En esta misma línea, el plan de igualdad de la empresa ONO prevé la realización de siguientes acciones: a) lanzar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre hombres y mujeres; b) informar al colectivo de los trabajadores varones sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente y las normas adicionales previstas en el convenio colectivo; y c) informar a los trabajadores que la política de la empresa es posibilitar el ejercicio de la conciliación, *“garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales”*.³⁴ Una medida sumamente interesante para reducir ese miedo fundado a la señalización, que antes apuntábamos.

Y una política muy similar es la contenida en el Plan de igualdad de la empresa Megahotel S.A.³⁵ y en el I Plan de igualdad de la empresa FCC Medio Ambiente S.A. que, además de las campañas de información y de sensibilización, introducen la obligación de realizar registros desagregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para poder verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

También encontramos planes de igualdad que dan un paso más en favor de la corresponsabilidad, reconociendo derechos de conciliación cuya titularidad se atribuye en exclusiva al trabajador varón. Es el caso del plan de igualdad de la empresa H&M que concede un permiso no retribuido de cinco días, acumulable al permiso de paternidad, que se podrá disfrutar inmediatamente después o durante los cuatro meses siguientes a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento. Y, en esta misma línea, debemos mencionar el plan de igualdad de la empresa Decathlon España, SAU, que permite a los futuros padres la posibilidad de cambiar el planing inicialmente previsto *“con el objetivo de acompañar a clases preparación parto y exámenes prenatales siempre que el trabajador preavise con una antelación mínima de 10 días y justifique su propuesta de cambio”*. Además, el plan permite al padre que acumule el permiso por paternidad y las vacaciones devengadas y no disfrutadas³⁶. Se altera con ello la regla establecida en el art. 38 ET, de acuerdo a la cual el período de disfrute de las vacaciones anuales exige el acuerdo entre las partes. El plan de igualdad, sin embargo, otorga al trabajador el derecho a concretar la fecha de disfrute de las vacaciones, acumulándolas a la baja por paternidad.

³⁴ Incorporan, igualmente, medidas de información y sensibilización: El plan de igualdad específico del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Laguna de Duero (BOP 9-6-2014, núm. 130), el Plan Igualdad para la División Acciona Agua (BOE 26-6-2014, núm. 155), el plan de igualdad de Thyssenkrupp Elevadores España, SLU (BOE 19-8-2014, núm. 201), el plan de Igualdad de la empresa Oasis Beach Maspalomas (BOP Las Palmas 5-9-2014, núm. 115), el plan de igualdad de la empresa Kiabi España (BOE 20-11-2014, núm. 281), el II Plan de igualdad del grupo de empresas Gamesa (BOE 22-11-2014, núm. 256), el plan de igualdad de la empresa Ilturgitana de Hipermercados, SL. (BOE 4-12-2014, núm. 213) o el Plan de Igualdad de la empresa DHL EXEL SUPPLY CHAIN SLU.

³⁵ BOP Las Palmas 5-9-2014, núm. 115.

³⁶ También el plan de Igualdad de la empresa Mercadona prevé la posibilidad de acumular la suspensión del contrato por paternidad y el período de vacaciones.

El plan de igualdad de Mantequerías Arias, SA³⁷ prevé también la posibilidad de que los trabajadores disfruten de sus vacaciones inmediatamente después de concluir el descanso por paternidad; si bien, en este caso, solo pueden solicitar una semana natural de las vacaciones con esta finalidad.

Por su parte, el plan de igualdad de la empresa Zara concede al padre, durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento de un hijo, el derecho a flexibilizar la jornada y el horario diario de trabajo, con el único límite de respetar el cómputo de horas semanal. Reconoce al padre, además, el derecho a un permiso no retribuido o recuperable (a elección del solicitante), para acompañar a la pareja embarazada a las clases de preparación al parto y a los exámenes prenatales, siempre y cuando preavise con siete días de antelación.

También el plan de igualdad de la empresa Oysho reconoce a los futuros padres una licencia retribuida para acompañar a su pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales³⁸. Y otorga, además, un permiso retribuido a los varones por el tiempo necesario para acompañar a sus hijos a la consulta del médico. Lo que supone un claro avance en favor de la corresponsabilidad, en la medida en que contribuye a ir cambiando mentalidades, a ir rompiendo inercias.

Por su parte, otros planes de igualdad incorporan medidas de acción positiva que intentan mejorar los derechos de conciliación cuando quien los ejerce es el progenitor varón. Es el caso de los planes de igualdad de las empresas Zara y Oyso que prevén el aumento del permiso por nacimiento de hijo en cuatro días más para aquellos padres que disfruten, al menos, dos semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre.

Y en esta línea, el convenio colectivo del Instituto Municipal de Deportes de Albacete³⁹ introduce un interesante correctivo en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiares. Sabemos que estas medidas de conciliación conllevan una correlativa reducción del salario. Pues bien, los agentes sociales han previsto que, en tales casos, la retribución correspondiente *“será la que resulte de aplicar la reducción proporcional a la reducción de la jornada, en el supuesto de que dicha reducción sea 1/3 de jornada o más, aplicando un coeficiente multiplicador que será de 1,15 en el caso de las mujeres y de 1,25 en el caso de los hombres. Esta diferenciación se establece como medida de acción positiva para favorecer la corresponsabilidad del personal del IMDA”*.

III. Valoración final

Los datos apuntados al inicio de este estudio, ponen de manifiesto la urgente necesidad de adoptar políticas que favorezcan la implicación del varón en las tareas de cuidado de hijos o familiares, bien a través de medidas de acción positiva, bien configurando el

³⁷ BOE 18-6-2014, núm. 147.

³⁸ En este mismo sentido, debemos también mencionar los planes de igualdad de Bershka España SA, así como de Stradivarius España SA.

³⁹ BO Provincia de Albacete de 14-10-2015, núm. 119.

derecho a la baja por paternidad como individual e intransferible. Portugal representa un claro ejemplo de la primera posibilidad, pues reconoce un incremento en treinta días del descanso parental si los progenitores acuerdan compartirlo y no lo disfruta la madre en exclusiva⁴⁰. La Unión Europea se orienta, por el contrario, hacia la otra opción pues la Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8-3-2010, con el propósito de fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, obliga a que uno de los cuatro meses del permiso parental no pueda ser cedido al otro progenitor (cláusula segunda).

Convendría además flexibilizar la forma de disfrute de estos períodos destinados al cuidado de un menor recién nacido o recién adoptado, de manera que quepa su uso a tiempo parcial por decisión unilateral del trabajador, y sin necesidad de llegar a un acuerdo con el empresario. Con base en la redacción actual de los arts. 48.6 y 48.7 ET, estos descansos únicamente pueden ser disfrutados a tiempo parcial *“previo acuerdo entre el empresario y el trabajador”*, no reconociéndose un derecho subjetivo a optar entre una baja a tiempo completo o una reducción subsidiada de la jornada de trabajo, lo que no tiene ninguna lógica; máxime si tenemos en cuenta que la reducción de jornada por guarda legal, regulada en el art. 37.6 ET (que se puede solicitar inmediatamente después de la reincorporación del progenitor al trabajo y que puede tener el mismo efector distorsionador en la organización de la empresa), sí se ha configurado como un derecho del empleado no condicionado al acuerdo. Esta medida, además, favorecería la conexión con el trabajo, contribuyendo con ello a reducir las tasas de abandono del mercado laboral con motivo de la asunción de responsabilidades familiares.

De otro lado, convendría suprimir el permiso de lactancia (totalmente ineficaz cuando se disfruta como un derecho a ausentarse durante la jornada diaria y descausalizado cuando se disfruta de forma acumulada) y aumentar en contrapartida la duración de la baja por motivos de cuidado. Con ello, el tiempo destinado a la atención del menor se mantendría, pero el coste de dicho bienestar se socializaría a través de un correlativo aumento de la duración de la prestación pública. Se descargaría así a la empresa de asumir el coste de un derecho de conciliación que, en la actualidad, tiene carácter retribuido, pues ya hemos visto que este tipo de medidas no hace sino favorecer la precariedad laboral de las mujeres.

Es necesario además acortar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Aun cuando es cierto que conforme se vayan diluyendo los estereotipos sociales, se irá reduciendo la segregación ocupacional vertical y horizontal, causante en gran medida de la brecha salarial existente, ello no es óbice para que los poderes públicos impulsen la implantación, en las empresas, de sistemas de valoración de puestos de trabajo, con base a criterios neutros, mediante incentivos fiscales, subvenciones, asesoramiento especializado, material técnico, guías de buenas prácticas, concesión de distintivo empresarial, etc.⁴¹ Convendría, además, favorecer sistemas de retribución por objetivos que vayan relegando una cultura empresarial excesivamente presencialista, que valora el trabajo en función tan sólo de

⁴⁰ Tablas MISSOC.

⁴¹ MERCADER UGUINA, Jesús R; NIETO ROJAS, Patricia. “Condiciones de trabajo. Retribución”. En: AA.VV. *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal*. Madrid: Ariel, 2008, p. 50.

las horas de permanencia en la empresa, al margen del rendimiento. Históricamente, la jornada se ha convertido en el principal referente para concretar la prestación debida por el trabajador, lo que implica, en la práctica, una menor retribución del trabajador con reducción de jornada por cuidado de hijos o de familiares, por el hecho de prestar servicios durante menos horas (con independencia de que el resultado de su trabajo sea el mismo que el de sus compañeros a tiempo completo) y, en consecuencia, una menor cotización y una menor protección social.

IV. Bibliografía

- ALAMEDA CASTILLO, MARÍA TERESA. «Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad». En: Mercader Uguina, Jesús R. (coord.). *Comentarios a la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, pp. 495 a 538.
- BALLESTER PASTOR, MARÍA AMPARO. «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria». *Lan Harremanak*, 2012, núm. 25, pp. 53 a 77.
- FERNÁNDEZ PRIETO, MARTA Y FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA. «Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad». *Aequalitas*, 2014, núm. 35, pp. 32 a 46.
- HIERRO HIERRO, FRANCISCO JAVIER. «Maternidad subrogada y prestaciones de Seguridad Social». *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, núm. 190, pp. 179 a 222.
- LAHERA FORTEZA, JESÚS. «Fomento y mejora del empleo de la mujer». En: AAVV. *Igualdad de género y relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Empleo e Inmigración, 2008, pp. 89 a 109.
- MEIL LANDWERLIN, GERARDO Y ROMERO BALSAS, PEDRO. «Los permisos parentales para el cuidado de niños: percepción social y usos de los mismos entre padres y madres». En: Tamayo Haya, Silvia. *La maternidad y paternidad en el S. XXI*. Granada: Comares, 2016, pp. 235 a 258.
- MERCADER UGUINA, JESÚS R; NIETO ROJAS, PATRICIA. «Condiciones de trabajo. Retribución». En: AA.VV. *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal*. Madrid: Ariel, 2008.